

## LES QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES SUR L'ENQUETE ACEMO-DSE RELATIVE AU « DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE »

L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sur le Dialogue Social en Entreprise est une enquête annuelle auprès des entreprises de 10 salariés ou plus, situées en France (les intérimaires et les stagiaires sont exclus).

Cette enquête permet d'assurer un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise en recueillant des informations sur la présence d'instances représentatives du personnel et des syndicats, l'activité de négociation, l'occurrence de grèves et le nombre de jours non travaillés pour fait de grève. Des questions sont également posées sur la formation professionnelle.

### SOMMAIRE

<b>PARTIE I - LES QUESTIONS ABORDEES SUIVANT L'ORDRE DU QUESTIONNAIRE .....</b>	<b>2</b>
II.1. PRINCIPALE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE .....	2
II.2. APPARTENANCE A UN GROUPE ET/OU UNE UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) .....	2
III.1. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES .....	3
IV. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES .....	4
VI. NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DU GROUPE.....	4
VII. ARRETS COLLECTIFS DE TRAVAIL .....	4
VIII.1 : MASSE SALARIALE BRUTE VERSEE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES.....	5
VIII.2 : MONTANT DES VERSEMENTS OBLIGATOIRES ET CONVENTIONNELS AUX OPCO .....	6
VIII.3 : MONTANTS VERSES AUX OPCO DE MANIERE VOLONTAIRE.....	8
VIII.4 : NOMBRE DE SALARIES FORMES .....	8
VIII.5 : FRAIS PEDAGOGIQUES.....	9
VIII.6 : REMBOURSEMENT OPCO .....	10
VIII.7 : FORMATION FINANCEE AU MOINS EN PARTIE DIRECTEMENT PAR UN OPCO.....	11
VIII.8 et VIII.9 : SUIVI DES AUTRES DEPENSES LIEES A LA FORMATION .....	11
<b>PARTIE II - LES QUESTIONS D'ORDRE GENERAL .....</b>	<b>13</b>
1) QUESTIONS PRATIQUES .....	13
2) UTILITE ET CHAMP DE L'ENQUETE.....	14

## PARTIE I - LES QUESTIONS ABORDEES SUIVANT L'ORDRE DU QUESTIONNAIRE

### II.1. PRINCIPALE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

*La convention collective pré remplie sur le questionnaire est « Métallurgie ... cadres », l'enquête ne concerne donc que les cadres ?*

Non, l'enquête concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise. La convention pré remplie est celle qui, d'après le code APE de l'entreprise, s'applique à la catégorie de salariés la plus nombreuse.

*La convention collective pré remplie sur le questionnaire est « Métallurgie ... cadres » et correspond à notre siège parisien. Mais nous avons également un établissement dans la Sarthe dont la convention est « Métallurgie... ouvriers ». Quelle convention collective doit-on indiquer ?*

La convention collective indiquée est celle qui concerne le plus grand nombre de salariés dans l'entreprise. Si la catégorie de salariés la plus nombreuse au niveau de l'ensemble de la société est celle des ouvriers, alors il faut corriger la convention dans le cadre prévu et indiquer « Métallurgie... ouvriers ».

### II.2. APPARTENANCE A UN GROUPE ET/OU UNE UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

*Votre questionnaire est adressé à l'entreprise « X » mais cette entreprise dépend d'un GROUPE. Toutes (une partie de) nos négociations se déroulent au niveau du groupe et non de l'entreprise. Que doit-on répondre ?*

Une partie du questionnaire est exclusivement réservée aux négociations collectives qui se sont déroulées au niveau du groupe (Partie VI. La négociation collective au niveau du groupe). Ces questions portent sur l'ouverture de négociations et la signature d'accords exclusivement à ce niveau. En revanche, il ne faut pas les mentionner dans les questions portant sur les institutions représentatives (III.1), les syndicats (III.2), les négociations au niveau de l'entreprise (IV), les référendums (V) et les arrêts collectifs de travail (VII).

**Un groupe** est une concentration financière avec un centre (maison mère ou « tête de groupe ») qui détient des participations dans le capital d'autres entreprises contrôlées (filiale). La société mère centralise les décisions dans l'objectif de valoriser au maximum le capital.

*Votre questionnaire est adressé à l'entreprise « X » mais nous sommes organisés en Unité Economique et Sociale (UES). Toutes (une partie de) de notre représentation du personnel et de nos négociations se déroule(nt) au niveau de l'UES, et non de l'entreprise ou de l'établissement. Que doit-on répondre ?*

Les questions sur la présence d'institutions représentatives du personnel (III.1), les syndicats (III.2), sur la négociation collective (IV) et les référendums (V) concernent également l'UES. Si votre entreprise appartient à une UES il faut donc répondre à ces questions en prenant en compte le niveau de l'UES mais également celui de l'entreprise et de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements).

**L'unité économique et sociale (UES)** désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similarité ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de

travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

### III.1. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES

*Il y a eu CARENCE pour lors des dernières élections des délégués du personnel (DP) (aucun candidat ne s'est présenté aux élections). Que doit-on remplir ?*

Il ne faut pas cocher la case « Délégué du personnel » puisque l'enquête cherche à repérer l'existant et non le fait d'être soumis à une obligation juridique. La réponse est la même en cas de carence aux élections du CSE, CE, de la DUP ou d'un autre regroupement d'instances de représentation du personnel.

*Le délégué syndical de notre entreprise est également membre du comité social et économique (CSE), doit-on cocher les deux cases « délégué syndical » et « CSE » ?*

Oui, tous les mandats doivent être indiqués, on ne compte pas les personnes mais les différents mandats qu'occupent les représentants : si une personne est à la fois délégué syndical et membre du CSE, l'entreprise est dotée de ces deux institutions ; il faut donc cocher « délégué syndical » et « CSE ».

*Notre établissement de Lyon a un délégué syndical mais c'est le seul dans l'entreprise, doit-on l'indiquer ?*

Oui, tous les mandats de représentants doivent être indiqués, dès lors qu'ils sont présents dans au moins un des établissements de l'entreprise.

*Un représentant de la section syndicale (RSS) a été désigné par un syndicat, quelle case cocher ?*

La présence d'un RSS doit être indiquée en cochant la case réservée à cet effet « RSS ». Le représentant de la section syndicale ne doit pas être confondu avec le délégué syndical (DS) : le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, excepté qu'il n'a pas le pouvoir de négocier les accords collectifs.

*Notre entreprise a mis en place un Comité social et économique (CSE) en cours d'année 2019, comment répondre ?*

Le Comité Social et Economique (CSE) créé par les ordonnances du 22 septembre 2017 se met en place progressivement dans les entreprises. Nous vous demandons de cocher toutes les instances qui étaient en place au cours de l'année 2019, soit les instances présentes avant le CSE ainsi que le CSE et les éventuelles instances qui y sont associées (Commission santé, sécurité et conditions de travail, Représentants « de proximité »).

*Quelle est la différence entre Comité social et économique (CSE) et Conseil d'entreprise ?*

Le Comité social et économique (CSE) reprend les attributions des délégués du personnel, du Comité d'entreprise (CE) et du CHSCT. Le Conseil d'entreprise, qui ne peut être instauré que par accord d'entreprise, reprend les mêmes attributions que celles du CSE ainsi que celles des délégués syndicaux ; le Conseil d'entreprise devient alors seul compétent pour négocier et conclure des accords d'entreprise.

#### IV. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES

*La loi ne m'oblige pas à ouvrir des négociations car mon entreprise est de petite taille (moins de 50 salariés). Est-il normal que cette enquête sur la négociation collective me soit adressée ? Que doit-on remplir ?*

L'enquête interroge toutes les entreprises et associations de 10 salariés et plus. Elle ne vise pas à contrôler le respect de la loi mais à donner une image de la réalité des pratiques dans toute leur diversité. Même si la loi ne vous y oblige pas, il est possible d'avoir des représentants du personnel et de négocier. Pour mesurer et comprendre les relations professionnelles au niveau de l'ensemble des entreprises françaises, il est indispensable d'interroger des entreprises de toutes tailles, y compris des PME. En outre, indiquer l'absence de représentants du personnel et de négociations collectives est en soi une information importante pour cette enquête.

*Notre entreprise n'a engagé aucune négociation (y compris la négociation annuelle), comment répondre ?*

Après avoir répondu aux questions III-1 et III-2, il convient de cocher NON à la question IV.1 sur les négociations et surtout de préciser le ou les motifs qui expliquent le mieux, selon vous, l'absence de négociation collective dans votre entreprise, l'un de ses établissements, l'UES (question IV.2). Vous pouvez alors répondre à la partie V et les suivantes sans avoir à répondre aux questions IV.3 à IV.6.

*Nous avons ouvert des négociations sur différents thèmes mais celles-ci n'ont pas abouti. Comment répondre à la question IV.5 ?*

Si les négociations engagées n'ont pas abouti, il faut alors cocher l'ensemble des thèmes qui ont fait l'objet de ces négociations dans la première colonne « Thèmes négociés sans signature en 2019 », et ne pas les cocher dans la dernière colonne « Thèmes négociés avec signature en 2019 ».

#### VI. NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DU GROUPE

*Comment répondre à ces questions ?*

Les questions portent sur l'ouverture de la négociation, la signature d'accords et le cas échéant des thèmes d'accords signés exclusivement au niveau du groupe et s'appliquent ainsi à votre entreprise.

Cochez « Négociations en cours » si certaines négociations n'ont pas échoué mais ont été poursuivies l'année suivante.

#### VII. ARRETS COLLECTIFS DE TRAVAIL

*Notre entreprise n'a connu que des grèves liées à des mots d'ordre extérieurs à l'entreprise (appels à la grève nationaux). Doit-on les indiquer ?*

Oui, il faut indiquer tous les arrêts de travail collectifs quels qu'en soient les motifs. Pour ces arrêts, il faut donc cocher OUI en VII.1 et préciser en VII.2 s'il s'agit d'une grève liée à :

- des motifs spécifiques à l'entreprise ou l'un de ses établissements ;
- des revendications sectorielles ;
- des revendications interprofessionnelles, nationales.

Pour le cas qui vous concerne, c'est le troisième motif qui semble le plus adapté à votre situation.

Puis il faut préciser le nombre total de journées individuelles non travaillées en VII.3 et le ou les motif(s) de ces arrêts en VII.4.

*Comment répondre à la question sur le nombre de journées individuelles non travaillées ?*

Attention : il s'agit de journées non travaillées pour fait de grève (sont à exclure les arrêts maladie, le chômage partiel, les congés, etc.).

On prend aussi en compte les arrêts collectifs dont la durée est inférieure à une journée ; les débrayages sont donc également inclus.

On ne demande pas la durée de la grève (ex : la grève a duré 1 jour) mais une estimation du volume total de journées non travaillées. Pour calculer ce volume il faut disposer de deux informations :

- le nombre de salariés qui ont participé à la grève ;
- la durée de celle-ci.

C'est en multipliant la durée de l'arrêt, en nombre de jours, par le nombre de grévistes que l'on obtient le nombre de journées individuelles non travaillées. Si plusieurs grèves ou débrayages sont survenus au cours de l'année, répétez ce calcul pour chacun d'entre eux puis additionnez les résultats (y compris si les mêmes salariés ont cessé plusieurs fois le travail).

Il convient de répondre à cette question pour l'ensemble des établissements de l'entreprise si elle en compte plusieurs, et donc de faire ce calcul pour chacun d'entre eux.

*Je connais la durée de l'arrêt de travail mais je ne sais pas exactement combien de salariés ont suivi le mouvement de grève. Comment calculer le nombre total de journées individuelles non travaillées ?*

Dans la mesure du possible estimez la participation à la grève, à défaut d'une information très précise sur le nombre de salariés impliqués. Par exemple, si vous estimez qu'environ la moitié des salariés (sur un effectif de 200 salariés) ont suivi le mouvement de grève pendant une journée, le nombre total de journées individuelles non travaillées est de 100.

*Comment faire pour les arrêts de courte durée (débrayages d'une ou deux heures) ? Comment calculer un nombre de journées individuelles non travaillées dans ce cas ?*

Il faut convertir en équivalent jours. Multipliez le nombre d'heures du débrayage par le nombre de grévistes. Divisez ensuite ce nombre par 7 (pour simplifier, on retient ici une « journée-type » de 7 heures) et reportez dans les cases prévues le nombre obtenu.

Exemple : pour un débrayage d'une heure en avril suivi par 15 salariés et un second débrayage de 3 heures en décembre suivi par 20 salariés :  $(1 \times 15) + (3 \times 20) = 75$  heures non travaillées ;  $75 / 7 = 11$  journées individuelles non travaillées (environ).

VIII.1 : MASSE SALARIALE BRUTE VERSEE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES
--

Il s'agit du même montant que l'assiette de contribution à la formation professionnelle continue. Il comprend les salaires bruts (primes incluses) versés durant l'année à l'ensemble des salariés. Ce montant figure sur le bordereau de versement à votre OPCO.

Dans le cas général, ce montant est aussi égal à l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale (régime général ou régime agricole) déclarée à l'URSSAF. Dans ce cas il vous suffit, en pratique, de reporter le montant « base brute Sécurité Sociale » mentionné dans la DSN.

*Doit-on également comptabiliser les rémunérations versées à des salariés ayant quitté l'établissement avant la fin de l'année ?*

Oui. Il s'agit de comptabiliser l'ensemble des rémunérations versées au cours de l'année, y compris celles versées à des personnes ayant quitté l'établissement en cours d'année.

*En tant qu'EPIC, j'emploie des salariés de droit privé et des fonctionnaires. Lesquels dois-je prendre en compte ?*

Uniquement les salariés de droit privé (ceci est valable également pour la question sur le nombre de salariés formés, et pour les questions sur les dépenses de formation).

## VIII.2 : MONTANT DES VERSEMENTS OBLIGATOIRES ET CONVENTIONNELS AUX OPCO

*Qu'est-ce qu'un opérateur de compétences (OPCO) ?*

Les opérateurs de compétences (OPCO) ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les OPCO ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, les OPCO sont agréés pour collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de l'alternance. Après cette date, la collecte sera assurée par l'Urssaf ou la MSA.

*Qu'est-ce que les versements obligatoires légaux aux OPCO ?*

La loi française impose aux entreprises de contribuer au financement de la formation professionnelle, sous la forme d'un versement dont le montant est calculé chaque année en fonction de la masse salariale de l'ensemble des salariés. Les fonds ainsi collectés sont mutualisés, puis redistribués. Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). Les OPCO continuent cependant de distinguer les montants destinés à la formation professionnelle, et les montants destinés au financement de l'alternance. En plus du versement de la CUFPA, la loi prévoit également le versement annuel d'une contribution assise sur la masse salariale des salariés en CDD, destinée au financement du CPF (compte personnel de formation) des personnes ayant été ou étant en CDD. On parle de contribution « CPF-CDD ».

*Qu'est-ce qu'un versement conventionnel aux OPCO ?*

Un versement conventionnel est une contribution supplémentaire à la formation qu'une branche professionnelle peut décider d'imposer à ses membres. Son montant et son calendrier de collecte sont fixés par convention collective. Les entreprises de la branche doivent alors s'acquitter du versement conventionnel en plus du versement obligatoire légal.

*Quels versements aux OPCO prendre en compte dans la question VIII.2 ?*

Vous devez prendre en compte les versements obligatoires légaux et conventionnels effectués au titre de la formation professionnelle et au titre de l'année 2019, c'est-à-dire assis sur la masse salariale 2019. Cela comprend les versements effectués pour le CPF-CDD. Le montant demandé figure dans le plan comptable (compte 6333). Il est à renseigner Hors Taxe (HT) et arrondi à l'euro supérieur.

Pour rappel, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les règles de collecte de la contribution légale. Au titre de 2019 (c'est-à-dire pour la contribution assise sur la masse salariale 2019), le versement a été effectué en deux étapes : un acompte versé en septembre 2019, assis sur une estimation provisoire de votre masse salariale 2019 (en général calculée en prenant appui sur la masse salariale 2018), puis le solde versé en février 2020, une fois connue la véritable masse salariale 2019. Vous devez prendre en compte ces deux versements dans votre réponse.

Attention, en février 2020 vous avez également effectué un acompte pour la contribution légale au titre de 2020 (c'est-à-dire pour la contribution assise sur la masse salariale 2020). Dans votre réponse, vous ne devez PAS prendre en compte l'acompte versé au titre de 2020.

Attention également à ne PAS prendre en compte les montants versés au titre de l'apprentissage (taxe ou contribution supplémentaire). Seule une partie de la CUFPA (Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance) doit être incluse, la partie correspondant à la formation professionnelle.

Pour les contributions conventionnelles, le calendrier de collecte est fixé par la branche professionnelle et peut varier d'une branche à l'autre. La même règle s'applique pour ces versements : prendre en compte les versements conventionnels effectués pour la formation professionnelle au titre de l'année 2019 (c'est-à-dire les versements dont le montant a été calculé en fonction de la masse salariale 2019).

En résumé, dans la question VIII.2, vous devez prendre en compte les montants suivants :

- La contribution formation assise sur la masse salariale 2019 (c'est-à-dire la part de la CUFPA qui est destinée à financer la formation professionnelle, versée en deux fois pour les entreprises de plus de 11 salariés : acompte en septembre 2019 (pour les entreprises de 11 salariés ou plus) et solde en février 2020) ;
- La contribution CPF-CDD assise sur la masse salariale 2019 des salariés en CDD (versée en février 2020) ;
- Les versements conventionnels assis sur la masse salariale 2019 (pour les entreprises dont la branche l'exige).

Vous ne devez PAS prendre en compte les montants suivants :

- La contribution formation versée en février 2019, assise sur la masse salariale 2018 ;
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) versée en février 2020, assise sur la masse salariale 2019 ;
- L'acompte de la CUFPA assis sur la masse salariale 2020 (estimée en général en prenant appui sur la masse salariale 2019), versé en février 2020 ;
- Les versements volontaires aux OPCO (que vous devrez indiquer à la question VIII.3).

*Je n'ai pas versé d'acompte en septembre 2019 pour la contribution formation, est-ce normal ?*

Les entreprises de moins de 11 salariés en effectif mensuel moyen en 2019 n'ont pas versé d'acompte en septembre 2019. Elles ont versé l'intégralité de la contribution formation en février 2020.

*Où puis-je trouver le montant des versements obligatoires et conventionnels aux OPCO au titre de la formation professionnelle ?*

Toutes les informations nécessaires pour répondre à cette question sont détaillées dans les bordereaux de versement à votre OPCO. Le montant des versements obligatoires et conventionnels figure également dans votre plan comptable. Vous le trouverez au compte 6333.

*Quel est le taux minimum légal de contribution à la formation professionnelle continue ?*

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) rassemble désormais l'ancienne contribution à la formation professionnelle et l'ancienne taxe d'apprentissage. Cependant les taux de contribution destinés à la formation professionnelle restent identiques à ceux qu'avait fixés la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 :

- Entreprises jusqu'à 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale brute annuelle ;
- Entreprises à partir de 11 salariés : 1,0 % de la masse salariale brute annuelle ;
- Entreprises de travail temporaire à partir de 11 salariés : 1,3 % de la masse salariale brute annuelle.

En cas d'accroissement d'effectif entraînant le franchissement du seuil de 11 salariés, des taux spécifiques s'appliquent pour lisser la hausse du taux de la contribution (pour plus d'informations :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22570>).

Les employeurs ayant occupé des salariés en CDD au cours de l'année doivent également verser au titre de la formation une contribution dite « CPF-CDD », égale à 1% de la masse salariale versée dans l'année aux salariés en CDD.

*Que faire si les versements aux OPCO de l'entreprise sont inférieurs au taux minimum légal de contribution à la formation ?*

Vérifiez que vous avez bien pris en compte l'ensemble des versements effectués au titre de l'année 2019 (c'est-à-dire assis sur la masse salariale 2019). Peut-être que vous avez renseigné uniquement l'acompte réglé en septembre 2019, ou bien uniquement le solde réglé début 2020. Vérifier également que vous avez renseigné correctement la masse salariale à la question VIII.1.

Si après vérification le montant versé est toujours inférieur à la contribution obligatoire, indiquez les versements effectivement réalisés. L'enquête cherche à repérer l'existant et non le fait de se conformer ou non à une obligation juridique. Les réponses sont confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins statistiques (aucun contrôle administratif ou fiscal).

*Pourquoi les montants versés aux OPCO doivent-ils être renseignés Hors Taxe (HT) ?*

Les montants doivent être déclarés HT afin d'obtenir une échelle de mesure uniforme pour toutes les entreprises.

En effet, les opérations effectuées par les OPCO sont assujetties à la TVA sauf si l'OPCO a expressément opté pour l'exonération. S'il est exonéré, l'OPCO ne facture aucune TVA à l'entreprise. S'il y est assujetti, il doit facturer la TVA (au taux de 20%) en complément du montant des contributions versées.

Il en va de même pour les organismes de formation (OF) selon qu'ils sont assujettis ou non à la TVA.

### VIII.3 : MONTANTS VERSES AUX OPCO DE MANIERE VOLONTAIRE

*Qu'est-ce qu'un versement réalisé de manière volontaire à l'OPCO ?*

On parle de versements volontaires par opposition aux versements obligatoires (légaux et conventionnels). Les entreprises réalisent ce genre de versements en échange d'une ou plusieurs prestations de la part de l'OPCO.

*Pour l'enquête réalisée en 2020, et portant sur l'année 2019, quelle année de versements volontaires aux OPCO dois-je prendre en compte ?*

Vous devez prendre en compte les versements volontaires réalisés en 2019, même si les prestations correspondantes n'ont pas été effectuées en 2019.

### VIII.4 : NOMBRE DE SALARIES FORMES

*L'entreprise a formé certains de ses salariés aux risques d'incendie, faut-il les prendre en compte ?*



Les formations appropriées en matière de prévention des accidents du travail, d'hygiène et de sécurité doivent être prises en compte, même si elles sont obligatoires.

*L'entreprise accueille des stagiaires, les actions d'informations sur l'entreprise qui leur sont destinées doivent-elles être prises en compte ?*

Non. Seules les formations à destination des salariés sont à prendre en compte.

*Les formations réalisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) sont-elles à prendre en compte ?*

Oui si elles sont réalisées sur le temps de travail, ou hors temps de travail mais cofinancée par l'entreprise.

*Les formations réalisées dans le cadre d'un CPF de transition ou projet de transition professionnelle (PTP), ou d'une période de professionnalisation sont-elles à prendre en compte ?*

Oui.

*Les formations réalisées dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sont-elles à prendre en compte ?*

Oui.

*Les formations réalisées hors temps de travail sont-elles à prendre en compte ?*

Oui si elles sont réalisées à l'initiative de l'entreprise.

*Les formations réalisées dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage (alternance) sont-elles à prendre en compte ?*

Non.

*Certains salariés ont suivi plusieurs formations dans l'année, comment les comptabiliser ?*

Ne comptez qu'une fois le salarié, même s'il a suivi plusieurs formations dans l'année.

#### VIII.5 : FRAIS PEDAGOGIQUES

*Qu'est-ce qu'un organisme de formation extérieur ?*

On entend par organisme de formation extérieur un prestataire de formation dûment déclaré auprès du préfet de région territorialement compétent. Il est conseillé de s'appuyer sur les documents de facturation pour calculer le total des frais pédagogiques considérés.

*Dans les frais pédagogiques, dois-je prendre en compte les frais de transport, d'hébergement et de restauration des salariés formés ?*

Non.

*J'organise des formations en interne. Dois-je prendre en compte les coûts afférents à ces formations (rémunération du personnel formateur, location ou entretien des locaux, organisation administrative...)?*

Non, vous ne devez pas inclure ces dépenses. Mais si vous effectuez un suivi de ces dépenses, vous pouvez nous l'indiquer à la question VIII.8 (uniquement pour les entreprises qui répondent en ligne).

*Je considère que les rémunérations versées aux salariés pendant leur formation font partie des dépenses de formation. Dois-je les prendre en compte ?*

Non, vous ne devez pas inclure les rémunérations versées aux salariés pendant leur formation. Mais si vous effectuez un suivi de ces rémunérations, vous pouvez nous l'indiquer à la question VIII.9 (uniquement pour les entreprises qui répondent en ligne).

*J'ai réglé en 2020 la facture d'une formation qui a eu lieu en 2019, dois-je la prendre en compte dans ma réponse ?*

Oui.

*J'ai réglé en 2019 la facture d'une formation qui avait eu lieu en 2018, dois-je la prendre en compte dans ma réponse ?*

Non.

*Comment dois-je compter les frais pédagogiques des formations qui ont eu lieu à cheval entre 2018 et 2019, ou entre 2019 et 2020 ?*

Une formation à cheval sur deux années est comptabilisée en partie sur l'une, en partie sur l'autre, comme le prévoit le plan comptable général. Si vous connaissez la date des différentes sessions de la formation, et le coût unitaire de chaque session, vous ne devez retenir que les coûts associés aux sessions qui se sont déroulées en 2019. Si vous n'avez pas connaissance des dates exactes des différentes sessions, vous pouvez appliquer un prorata temporis, c'est-à-dire prendre en compte une part des frais pédagogiques proportionnelle à la durée de formation écoulée en 2019. Par exemple si une formation s'étale sur 3 semaines, dont 2 semaines en 2018 et 1 semaine en 2019, vous devez prendre en compte 1/3 des frais pédagogiques dans votre réponse.

#### VIII.6 : REMBOURSEMENT OPCO

*J'ai reçu un remboursement pour des frais que je n'ai pas mentionnés à la question VIII.5 (par exemple pour des frais annexes tels que les déplacements ou l'hébergement, ou pour la rémunération versée aux salariés pendant leur formation). Est-ce que je dois le prendre en compte ?*

Oui.

*J'ai reçu un remboursement pour une formation organisée en interne en 2019. Est-ce que je dois le prendre en compte ?*

Oui.

*Dois-je inclure les remboursements OPCO que l'entreprise a obtenus dans le cadre des dossiers CPF ?*

Oui, à la question VIII.6 vous devez inclure les remboursements reçus par l'entreprise de la part d'un OPCO dans le cadre de dossiers CPF (notamment les remboursements de la

rémunération versée aux salariés pendant leur formation). Par contre, vous ne devez pas prendre en compte les frais pédagogiques qui sont financés directement par l'OPCO dans le cadre des dossiers CPF, sans que l'entreprise n'ait eu à faire d'avance. Vous ne devrez pas non plus les prendre en compte à la question VIII.7.

*Je n'ai reçu qu'en 2020 les remboursements de certaines des formations ayant eu lieu en 2019. Dois-je les prendre en compte ?*

Oui, c'est la date de réalisation de la formation qui fait foi.

*Je n'ai pas encore reçu le remboursement de certaines des formations ayant eu lieu en 2019. Dois-je le prendre en compte ?*

Oui, si vous avez obtenu un accord de prise en charge de la part de votre OPCO avant la réalisation de la formation, c'est la date de réalisation de la formation qui fait foi.

#### VIII.7 : FORMATION FINANCEE AU MOINS EN PARTIE DIRECTEMENT PAR UN OPCO

*J'ai obtenu la prise en charge des frais pédagogiques par mon OCPO et opté pour la subrogation de paiement. Dois-je cocher « oui » à cette question ?*

Oui. En optant pour la subrogation de paiement, vous avez obtenu que l'OPCO se charge de régler directement la facture auprès de l'organisme de formation, sans que vous ayez besoin de faire l'avance.

*J'ai obtenu le remboursement des frais pédagogiques par mon OPCO. Dois-je cocher « oui » à cette question ?*

Non. Si votre entreprise a fait l'avance des frais pédagogiques auprès de l'organisme de formation et s'est faite remboursée ensuite par l'OPCO, vous devez cocher « non ».

*Les montants que j'ai versés volontairement à mon OPCO ont servi à acheter des formations. Dois-je cocher « oui » à cette question ?*

Oui. Dans ce cas l'OPCO a servi d'intermédiaire. A partir du moment où les frais pédagogiques n'ont pas été réglés par l'entreprise directement auprès de l'organisme de formation, vous devez cocher « oui ».

#### VIII.8 et VIII.9 : SUIVI DES AUTRES DEPENSES LIEES A LA FORMATION

*Pourquoi ces questions n'apparaissent pas sur le questionnaire que j'ai reçu par courrier ?*

Ces questions ne sont posées que lorsque vous choisissez de répondre en ligne.

*A quoi servent ces questions ?*

Dans ces deux questions, nous souhaitons savoir si vous effectuez un suivi de certaines autres dépenses liées à la formation : les dépenses engendrées par l'organisation de formation en interne, et les rémunérations versées aux salariés pendant leur formation. Cela nous servira à mieux connaître les pratiques des entreprises en matière de suivi de leurs dépenses de formation, et ainsi à adapter au mieux les questions que nous posons.

*L'entreprise ne réalise pas de suivi comptable de ces dépenses, mais elle édite un tableau récapitulatif à destination des instances syndicales. Dois-je cocher « oui » ?*

Oui. Le suivi peut être réalisé sur n'importe quel support : le plan comptable, le bilan social, un document de suivi interne tenu par le service RH...

## PARTIE II - LES QUESTIONS D'ORDRE GENERAL

### 1) QUESTIONS PRATIQUES

*La réponse à l'enquête est-elle obligatoire ?*

Oui. Cette enquête a reçu l'avis favorable du Conseil national de l'information statistique (CNIS), elle est reconnue d'intérêt général et de qualité statistique. Ainsi elle est obligatoire par le visa d'enquête du ministère du travail et du ministère de l'économie et des finances, conformément à la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Aux termes de l'article 7 de cette loi, tout défaut de réponse ou une réponse sciemment inexacte peut entraîner l'application d'une amende administrative (<https://www.cnis.fr/obligation-de-reponse/>).

*Un défaut de réponse peut-il entraîner une pénalité administrative ?*

Oui. Aux termes de l'article 7 de la loi du 7 juin 1951 précitée, tout défaut de réponse ou une réponse sciemment inexacte peut entraîner l'application d'une amende administrative. Cette amende administrative, est décidée et prise par le ministre chargé de l'économie après l'avis du Comité du Contentieux des enquêtes de statistiques obligatoires (<https://www.cnis.fr/comite-du-contentieux/>).

Il est possible qu'en raison de la taille ou de l'organisation de votre entreprise vous vous sentiez peu concernés par les thèmes de l'enquête. Il convient néanmoins de remplir le questionnaire car, par exemple, le fait de ne pas négocier est aussi une information importante. De plus, l'absence de réponse entraînerait un constat de non réponse ultérieur.

*Les réponses à cette enquête sont-elles confidentielles ?*

Oui. Les réponses sont confidentielles et destinées uniquement à la Dares. Elles sont soumises aux principes du secret statistique (article 6 de la loi du 7 juin 1951). En aucun cas elles ne peuvent être utilisées à d'autres fins que statistiques (aucun contrôle administratif ou fiscal).

*Serons-nous interrogés tous les ans ?*

Cela dépend de la taille de l'entreprise. Toutes les entreprises de 500 salariés et plus sont interrogées tous les ans. Pour les entreprises de moins de 500 salariés, seul un échantillon représentatif est interrogé.

*Notre entreprise compte moins de 10 salariés, doit-on répondre à l'enquête ?*

La sélection de l'échantillon s'est faite à partir de la taille de l'entreprise au 31/12/18. Si votre entreprise employait alors au moins dix salariés à cette date, même si l'effectif de l'entreprise est devenu inférieur à 10 salariés ensuite, vous devez répondre à l'enquête pour l'année en cours. Par ailleurs, comptabilisez bien les salariés hors équivalent temps plein. Si vous n'êtes toujours pas concernés, merci de nous renvoyer le questionnaire au moyen de l'enveloppe T jointe en précisant dans l'encadré blanc de la première page en-dessous du numéro de siren « Moins de 10 salariés ».

*Notre entreprise a été restructurée ou a cessé toute activité. Que doit-on répondre ?*

Selon les cas :

- Si vos salariés ont été transférés sur un autre site ou si votre unité a fait l'objet d'une restructuration, veuillez nous préciser le SIREN ou la raison sociale de l'unité à laquelle nous devons à présent adresser le questionnaire, ainsi éventuellement que son adresse.
- Si votre unité a cessé toute activité, qu'il n'y a plus de salariés, pas de repreneur et que les salariés employés jusqu'ici n'ont pas été transférés sur un autre site, veuillez nous adresser un extrait Kbis, le jugement du tribunal de commerce ou tout autre document officiel attestant de cette cessation totale d'activité.

*Notre entreprise comprend plusieurs établissements. Le code APE pré rempli sur le questionnaire est celui de l'établissement X, et pas celui du siège social, est-ce que l'enquête porte bien sur toute l'entreprise ?*

Oui, l'enquête porte sur l'ensemble de l'entreprise. Le code APE mentionné est normalement celui qui caractérise l'activité principale de l'entreprise dans son ensemble.

*L'unité enquêtée (SIREN pré imprimé) est un siège social. Que doit-on répondre ?*

L'enquête concerne l'ensemble de l'entreprise identifiée par le SIREN et pas seulement l'établissement ayant reçu le questionnaire, qui est en général le siège. Si votre siège social est une entreprise dotée d'un numéro SIREN, alors c'est bien elle qui est interrogée. Vous devez donc répondre à l'enquête.

*Dans notre cas, des personnes appartenant à deux services différents remplissent le questionnaire. Doit-on cocher les deux services correspondants ?*

Oui, il convient d'indiquer les différents services qui ont rempli le questionnaire en cochant les cases correspondantes. Si l'un des services ne figure pas dans la liste proposée, veuillez préciser son intitulé dans le cadre « Autres ».

*Notre entreprise est passée en déclaration sociale nominative (DSN). Est-elle obligée de répondre à l'enquête ?*

Oui, le questionnaire reste obligatoire. Bien que la DSN vise à remplacer à terme un grand nombre de déclarations, elle ne recense aucune des informations recueillies grâce au présent questionnaire.

## 2) UTILITE ET CHAMP DE L'ENQUETE

*A quoi sert l'enquête annuelle ACEMO sur le Dialogue Social en Entreprise ?*

Les objectifs principaux de cette enquête sont de :

- mesurer la présence d'institutions représentatives du personnel et d'organisations syndicales ;
- disposer de données sur l'activité de la négociation collective dans les entreprises (de l'ouverture de la négociation à la signature d'accords, la validation par référendum et leurs thèmes) ;
- mesurer la part des entreprises confrontées chaque année à un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève ou débrayage), les motifs de ces arrêts, et le volume total de journées individuelles non travaillées.
- disposer d'indicateurs sur la formation des salariés, suite à la suppression de la déclaration fiscale 24-83 par la réforme du 5 mars 2014.

*Quelles entreprises sont destinataires de l'enquête ?*

L'enquête couvre les entreprises du secteur marchand non agricole de 10 salariés ou plus, situées en France. En d'autres termes, sont couverts les secteurs privés et semi-publics, hors agriculture, services domestiques aux particuliers, administrations publiques, hôpitaux publics, éducation non marchande.